



JUNTA DE RELACIONES LABORALES

de la Autoridad del Canal de Panamá

JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ. Panamá, treinta (30) de octubre de dos mil veinticinco (2025).

DECISIÓN N°03/2026

**Solicitud de Resolución de Estancamiento N°EST-33/23
presentada por la Unión de Capitanes y Oficiales de Cubierta
contra la Autoridad del Canal de Panamá**

I. ANTECEDENTES.

El 21 de agosto de 2023, la organización sindical Unión de Capitanes y Oficiales de Cubierta (en lo sucesivo UCOC o sindicato) presentó ante la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá (en lo sucesivo JRL) una solicitud de resolución de estancamiento en las negociaciones con la Autoridad del Canal de Panamá (en lo sucesivo ACP), sobre el siguiente tema: "Descripción del Puesto para Capitanes de Remolcador FE-15", en el marco de la negociación intermedia de la descripción del puesto, la cual fue identificada como EST-33/23 (fs.1 a 31).

Recibida la solicitud en la JRL, se sometió al reparto correspondiente y se asignó a la señora Lina Boza como miembro ponente del caso, comunicándose esta designación a las partes involucradas. Posteriormente este expediente fue asignado, en virtud de la designación de nuevo miembro de la JRL, al licenciado Rodolfo Stanziola Sierra (cfr.32-35).

El caso inició una fase de investigación que se extendió desde el 19 de septiembre de 2023 hasta el 4 de octubre de 2023 (cfr. fs.39-60).

Mediante nota CHR-24-34 del 13 de octubre de 2023, suscrita por el señor Rubén Pérez, Gerente de Recursos de Tránsito, la ACP expuso su postura frente a la solicitud planteada por el sindicato. En dicha nota se indicó, medularmente, que la solicitud de resolución de estancamiento es extemporánea, que el sindicato no fue específico al identificar cuáles eran los cambios en la Descripción de Puesto de los Capitanes de Remolcador FE-15, que los afectaba adversamente, ni su impacto en las condiciones de trabajo y, mucho menos, dirigió sus propuestas a mitigar el presunto impacto. También advirtió que la UCOC no presentó una propuesta que guardara relación con la implementación de la descripción de puesto notificada (cfr. fs.62-67).

Mediante Resuelto N°25/2024 de 1 de diciembre de 2023 la JRL programó la audiencia para ventilar la presente solicitud de resolución de estancamiento, para el 6 de febrero de 2024 (f.120).

Encontrándose el expediente en espera de celebración de la audiencia, el 10 de enero de 2024 el licenciado Ramón Salazar presentó poder especial conferido por la ACP, junto con una solicitud de reprogramación de audiencia. Como resultado, esta fue reprogramada para el 12 de marzo de 2024 (cfr. fs.130-132).

No obstante, mediante nota UCOC-014-2024 de 4 de marzo de 2024, la UCOC solicitó una nueva fecha de audiencia, por lo que la misma fue reprogramada para el 6 de agosto de 2024 (fs.150-151).

Por efecto del Decreto Ejecutivo N°1 de 28 de diciembre de 2023, publicado en la Gaceta Oficial N°29942-A de 3 de enero de 2024, el licenciado Rodolfo Ernesto Stanziola Sierra reemplazó a la señora Lina A. Boza como miembro de la Junta de Relaciones Laborales y así fue comunicado a las partes mediante

notas JRL-P-39/2024 y JRL-P-40-2024, ambas de 21 de mayo de 2024 (fs.154-155).

La audiencia tuvo lugar de acuerdo con la fecha prevista. Durante la misma se contó con la participación de las partes y de los miembros de la JRL, tal como consta en su transcripción incorporada al expediente (fs.194-206).

Mediante Resolución N°17/2025 de 26 de noviembre de 2024, la JRL resolvió declarar el estancamiento en el marco de la negociación intermedia sobre el impacto e implementación de los cambios y actualizaciones efectuados por la ACP a la Descripción de Puesto para Capitanes de Remolcador FE-15 y establecer el procedimiento para la resolución mediante una audiencia fijada para el 23 de enero de 2025 (fs.210-217). En dicho acto el miembro ponente comunicó a las partes que el 11 de marzo de 2025 se daría la continuación del acto de audiencia.

Mediante Resuelto N°54/2025 de 27 de febrero de 2025, la JRL resolvió suspender la audiencia programada para el 11 de marzo de 2025 y reprogramarla para el 3 de abril de 2025, a solicitud motivada de la UCOC (f.316).

Mediante Resuelto N°55/2025 de 7 de marzo de 2025, la JRL resolvió suspender la audiencia programada para el 3 de abril de 2025 y reprogramarla para el 9 de abril de 2025, debido a comunicación de la División de Administración de Relaciones Laborales y Reglamentos de la ACP, respecto a lo no disponibilidad del testigo, señor Rubén Pérez (f.321).

Mediante Resuelto N°56/2025 de 12 de marzo de 2025, la JRL resolvió rechazar de plano el escrito (sin denominación) (f.314) fechado 26 de febrero de 2025, presentado ante la JRL por el apoderado de la ACP, licenciado Ramón E. Salazar B., dentro del expediente identificado como EST-33/23. (fs.332-333).

La audiencia tuvo lugar de acuerdo con la fecha prevista. Durante la misma se contó con la participación de las partes y de los miembros de la JRL, tal como consta en la transcripción incorporada al expediente (fs.339-346).

II. DE LA SOLICITUD DE ESTANCAMIENTO PRESENTADA POR LA UCOC.

Mediante escrito presentado por el capitán Daniel Camazón, en su calidad de secretario general y representante legal de la UCOC, se solicitó a la JRL la resolución del estancamiento en el proceso de negociación intermedia relativo a la actualización de la Descripción del Puesto de Capitán de Remolcador FE-15. La UCOC presentó esta solicitud fundamentándose en una serie de hechos y antecedentes que motivan la intervención de la JRL.

En primer lugar, hace referencia al numeral 8 del Artículo 4 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, que define el estancamiento como "Punto en la negociación en donde las partes no pueden llegar a un acuerdo a pesar de sus esfuerzos". Bajo este marco conceptual, la UCOC planteó que el presente conflicto encuadra en dicho supuesto, ya que las partes no han logrado consenso respecto a los cambios en la Descripción de Puesto de Capitán de Remolcador FE-15.

Que los antecedentes se remontan a noviembre de 2014, cuando la ACP modificó unilateralmente la Descripción de Puesto para los Capitanes de Remolcador FE-15 sin notificación previa al Representante Exclusivo (RE). Al conocer de esta actuación, el sindicato notificó su intención de presentar una denuncia por práctica laboral desleal (PLD) y luego de múltiples intercambios

y reuniones con la Administración formalizó la denuncia identificada como PLD-06/16.

La JRL resolvió dicho proceso mediante la Decisión N°19/2020 de 13 de noviembre de 2019, en la que se declaró que la ACP incurrió en prácticas laborales desleales por no haber notificado al sindicato sobre los cambios realizados, afectando derechos fundamentales de los trabajadores y de su representante. Esta decisión fue apelada por la ACP, pero confirmada por la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia mediante fallo de 10 de febrero de 2023.

Que, posteriormente, el 8 de junio de 2023, la ACP notificó a la UCOC sobre la “actualización” de la Descripción del Puesto de Capitán de Remolcador, FE-15”, adjuntando dicha Descripción de Puesto, fechada 26 de noviembre de 2014. En respuesta, el 16 de junio de 2023, la UCOC expresó formalmente su derecho a negociar los cambios propuestos por la ACP para dicha actualización, acogiéndose a lo dispuesto en la Sección 11.03 (b) de la Convención Colectiva, la cual establece el procedimiento para presentar propuestas en el marco de la negociación intermedia.

El 23 de junio de 2023, mediante nota UCOC-098-2023, el sindicato presentó su propuesta de negociación, quedando a la espera de la convocatoria a la mesa de negociación conforme a lo pactado. La ACP respondió el 4 de julio de 2023, convocando a una primera reunión para el 7 de julio de 2023, con el fin de acordar los aspectos logísticos de la negociación. Esta reunión fue reprogramada, a solicitud del sindicato, para el 12 de julio de 2023, fecha en la que finalmente ambas partes firmaron un acuerdo para iniciar la negociación a partir del 18 de julio de 2023 hasta el 10 de agosto de 2023, incluyendo los términos y el método a utilizar.

Sin embargo, iniciado el proceso de negociación, la ACP comunicó al RE el 21 de julio de 2023, que consideraba que la propuesta de la UCOC no era negociable, en tanto la elaboración de descripciones de puestos es una facultad privativa de la Administración, según el Artículo 85 de su Ley Orgánica y el Artículo 12 del Reglamento de Administración de Personal (RAP). No obstante, la ACP invitó al sindicato a identificar cambios que pudieran afectar adversamente las condiciones de trabajo, para negociar únicamente su impacto e implementación, conforme a la Sección 11.03 (b) de la Convención.

La UCOC consideró que esta posición de la ACP restringe el alcance de la negociación y constituye una continuación del incumplimiento señalado por la JRL en la Decisión N°19/2020. Dicha decisión determinó que la omisión de notificar los cambios afectó el derecho de los trabajadores a ser representados y limitó al representante exclusivo en su deber de velar por los intereses de la unidad negociadora. Asimismo, en su parte resolutive, la JRL ordenó a la ACP desistir de realizar cambios a las descripciones de puesto sin notificación previa al RE, destacando que tales cambios deben habilitar la negociación correspondiente.

A esto se suma que, mediante Resolución N°30/2021 de 30 de noviembre de 2020, la JRL concedió a la ACP el recurso de apelación, pero negó el efecto suspensivo, lo cual obligaba a la Administración a cumplir con la decisión desde el momento de su notificación. Esta circunstancia refuerza, según la UCOC, la obligación de negociar de buena fe, en atención al fallo de la Corte Suprema de Justicia y a lo pactado en el convenio colectivo vigente.

Finalmente, la UCOC cita las Secciones 17.01 y 17.02 del convenio colectivo, que reconocen el derecho del trabajador a recibir una descripción escrita de su

puesto y establecen que los cambios en las descripciones de puesto deben negociarse conforme al procedimiento establecido en el Artículo de Negociación de dicha convención.

2.1 Descripción de los asuntos objetos de estancamiento en la negociación de los cambios en la Descripción de Puesto para los Capitanes de Remolcador FE-15 propuestos por la administración de la ACP.

La UCOC identificó como objeto del estancamiento diversas diferencias sustantivas con la ACP, surgidas en el proceso de negociación intermedia con relación a la actualización de la Descripción del Puesto de Capitán de Remolcador, FE-15. Estos desacuerdos se centran en aspectos, tanto de forma como de fondo, respecto a los contenidos propuestos por la Administración.

Uno de los primeros puntos de desacuerdo lo constituye la eliminación de la firma del trabajador en la descripción del puesto, mecanismo que permite constancia de que el trabajador ha sido debidamente notificado de los deberes y responsabilidades que le corresponden. Para la UCOC, mantener este espacio de firma garantiza que el trabajador tenga conocimiento de cualquier modificación y pueda ejercer sus derechos, conforme al régimen laboral especial aplicable en la ACP. Según se indica, no se ha llegado a ningún acuerdo sobre este tema.

En segundo lugar, el estancamiento abarca los cambios sustanciales propuestos a la Descripción del Puesto del año 2001, entre los que se destacan:

- El aumento de funciones y responsabilidades.
- Contenido y redacción de los factores de evaluación.
- Los títulos de dichos factores.
- La inclusión de nuevos conocimientos, habilidades y necesidades de capacitación que antes no se contemplaban.
- La exposición a mayores riesgos por la naturaleza del trabajo, especialmente en maniobras dentro de esclusas y operaciones de salvamento.
- El incremento de funciones relacionadas con la extinción de incendios y situaciones de emergencia, lo cual conlleva mayor riesgo físico, así como nuevas exigencias de formación técnica y operativa.

Frente a estos cambios, la UCOC propuso un procedimiento de redacción específico para la implementación de las modificaciones, de manera que la descripción refleje con claridad las nuevas responsabilidades, competencias, condiciones laborales y controles de supervisión. A continuación, se transcribe literalmente la propuesta de redacción presentada por la UCOC:

- a) *Empuja o hala los buques para asistirlos en sus maniobras, acodarse a buques o equipos flotantes mediante cabos, para que atraquen o desatraquen en muelles, embarcaderos, amarraderos o áreas de fondeos; desde o hacia las esclusas y a través de tramos estrechos en el Canal o como sea necesario para el tránsito seguro y expedito del buque.*
- b) *Asiste en operaciones de salvamento en donde buques están encallados o hundidos y puedan causar la interrupción del flujo normal del tránsito por el Canal.*
- c) *Remolca naves averiadas a alta mar o a áreas de fondeo específicas, que puedan representar un peligro a otros debido a fuego o peligros abordó.*

- d) *Asiste a los remolcadores no pertenecientes a la Autoridad del Canal a integrarse o desintegrarse de sus remolques cuando estén en mar abierto o en las aguas aledañas a los anclajes, antes o después de su tránsito por el Canal.*
- e) *Realiza sesiones semanales de seguridad con su tripulación incluyendo ingenieros y aceiteros; lleva a cabo ejercicios de seguridad y cumple con los reglamentos de seguridad de la División de Recursos de Tránsito.*
- f) *Lleva agua potable a los buques en tránsito por el Canal o en el fondeadero, cuando haya una necesidad comprobada para salvaguardar la integridad de la vida humana a bordo.*
- g) *Releva las lanchas que normalmente transportan Prácticos y Oficiales de Abordaje desde o hacia un buque, cuando las condiciones de mar en el área de anclaje resultan peligrosas para la navegación de lanchas.*
- h) *Guía los buques desde el mar hacia o a través de los canales externos a áreas donde las aguas están más calmadas, cuando el abordaje de los Prácticos a los buques en el área de anclaje sea imposible debido a mucho oleaje o por vientos fuertes. Esto incluye guiar a los buques a través del Corte Culebra cuando hay neblina, siempre y cuando las condiciones de visibilidad permitan la navegación segura del remolcador.*
- i) *Actúa como Capitán Responsable de Remolcador o como práctico en el manejo de remolque, lo cual permite una mejor visibilidad de los canales y sus alrededores incluyendo remolques complejos a través de las esclusas. La asignación de los Prácticos se realiza de forma rutinaria cuando se asiste en la movilización de equipo flotante de gran tamaño de la División de Dragado y tuberías de gran longitud.*
- j) *Asiste en el movimiento de barcazas y chalanas con desperdicios, cargadas hasta 1,000 yardas cúbicas.*
- k) *Remolca barcazas proveedoras de agua, aceite o combustible.*
- l) *Supervisa el adecuado mantenimiento de la cubierta, lo cual incluye: equipo, higiene y limpieza general.*
- m) *Supervisa la preservación y limpieza del casco, cubierta, superestructura, jarcia muerta, toldos y el interior de todos los compartimientos.*
- n) *Supervisa la preservación y mantenimiento de motores y cabestrante de remolque de equipo pesado, equipo de fondeo, guindaleza de alambre grande, jarcia de fibras, equipo para combatir incendios, salvavidas y equipo de salvamento. También, supervisa el empalme de cabos.*
- o) *Se asegura que todas las actividades que se realicen abordo sean seguras y que cumplan con los reglamentos vigentes.*
- p) *Tiene a su cargo la supervisión del trabajo de Prácticos en Adiestramiento, Oficiales de Remolcador y Oficiales de Remolcador en Adiestramiento en la utilización correcta de los remolcadores.*
- q) *Supervisa directamente la ejecución de las tareas de un Líder Marinero de Remolcador y un Marinero de Remolcador. Adicionalmente, el titular tiene la autoridad sobre todas las personas a bordo del remolcador, incluyendo el personal del cuarto de máquinas y cualquiera otra persona que pueda estar abordo. Puede ser asignado a relevar como Capitán Responsable de Remolcador durante periodos de vacaciones.*
- r) *El titular es responsable de la coordinación del relevo, incluyendo la disponibilidad de su tripulación, transporte e información pertinente para efectuar este contando con los recursos que proveerá la ACP. En todo momento el titular utilizará su criterio y buen juicio para efectuar el relevo de una manera segura y eficiente. El titular debe*

realizar su trabajo de acuerdo a los procedimientos e instructivos de trabajo en forma eficiente y con calidad con miras a satisfacer o superar las expectativas de nuestros clientes.

Como medidas adecuadas que se aplicarían a los Capitanes de Remolcador afectados adversamente por los cambios propuestos por la Administración a la Descripción del Puesto de los Capitanes de Remolcador FE-15, la UCOC presentó la siguiente propuesta:

- Un ajuste al salario básico para los capitanes de remolcador FE-15 del 25%.
- Un segundo capitán para operaciones de remolcadores en aguas del Canal de Panamá.
- Jornada laboral de 8 horas diarias, 40 horas semanales.
- Tiempo de descanso obligatorio de 14 horas entre una jornada laboral y otra.
- Compensación por disponibilidad al trabajo, adicional al TOR y a las horas extraordinarias, cuando la jornada laboral se extienda hasta 4 horas adicionales a la jornada laboral de 8 horas diarias, correspondiente a mil cincuenta dólares americanos (\$1050.00) por periodo de pago para los capitanes de remolcador FE-15.

La UCOC solicitó a la JRL lo siguiente:

1. Que se resuelva el estancamiento y de implementarse los cambios propuestos por la administración a la descripción de puesto de los Capitanes de Remolcador FE-15, se mantenga el espacio para la firma de los Capitanes de Remolcador al momento de ser notificados de sus descripciones de puesto o de los cambios que hagan a la misma.
2. Que se resuelva el estancamiento y de implementarse los cambios propuestos por la administración a la descripción de puesto de los Capitanes de Remolcador FE-15 se ordene que se adopte la propuesta de redacción de la UCOC como el procedimiento para la implementación de los mismos.
3. Que se resuelva el estancamiento y de implementarse los cambios propuestos por la administración a la descripción de puesto de los Capitanes de Remolcador FE-15, que se le ordene a la administración se les reconozca a los Capitanes de Remolcador afectados adversamente por las medidas propuestas por la UCOC.

III. DE LA CONTESTACIÓN POR PARTE DE LA ACP.

Mediante escrito dirigido a la JRL con fecha 13 de octubre de 2023, la ACP contestó la solicitud de intervención formulada por la UCOC, en el marco del estancamiento identificado como EST-33/23, relacionado con la negociación intermedia de la Descripción del Puesto de Capitán de Remolcador FE-15.

En primer lugar, la ACP hace un recuento de antecedentes, destacando que el 10 de febrero de 2023 la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia confirmó la Decisión N°19/2020, emitida por la JRL dentro del proceso PLD-06/16. En cumplimiento de dicho fallo, la ACP notificó a la UCOC, mediante carta del 8 de junio de 2023, la actualización de la Descripción del Puesto de Capitán de Remolcador FE-15.

El sindicato, mediante nota del 16 de junio de 2023, manifestó su derecho a negociar los cambios propuestos, conforme a la Sección 11.03 (a) del convenio colectivo vigente. Posteriormente, la UCOC presentó el 23 de junio de 2023 una propuesta de descripción de puesto elaborada por el sindicato. La ACP convocó

entonces a reunión para el 7 de julio de 2023, reprogramada para el 12 de julio, fecha en la que las partes acordaron formalmente iniciar la negociación del 18 de julio al 10 de agosto de 2023.

En cuanto a la temporalidad, la ACP planteó que la solicitud de resolución del *estancamiento fue presentada fuera del término estipulado*. Según la Sección 11.03 (d) del convenio colectivo, la solicitud debía realizarse dentro de los cinco (5) días calendario siguientes al vencimiento de los primeros catorce (14) días de negociación. La ACP señaló que la solicitud de la UCOC fue presentada el 21 de agosto de 2023, es decir, cuarenta y nueve (49) días después del 4 de julio, fecha de inicio del proceso de negociación intermedia. Por lo tanto, a juicio de la Administración de la ACP, la solicitud es extemporánea y debe ser inadmitida por la JRL.

La ACP presentó sus observaciones sobre el fondo del proceso de negociación. Explicó que se llevaron a cabo nueve (9) sesiones de negociación entre el 18 de julio y el 15 de agosto de 2023. Que, durante las primeras sesiones, la ACP solicitó a la UCOC identificar los cambios en la descripción de puesto que afectaban adversamente las condiciones laborales, con el fin de negociar su impacto e implementación.

La ACP sostuvo que la propuesta inicial del sindicato, entregada en formato comparativo el 27 de julio de 2023, no especificaba de manera clara las funciones, conocimientos o condiciones afectadas adversamente. En cambio, se limitaba a señalar de forma general que existía un aumento de responsabilidades y exposición a riesgos, sin detallar los elementos concretos afectados.

Posteriormente, el 11 de agosto de 2023, la ACP entregó una propuesta de plan integral de capacitación, incluyendo refrescamiento de funciones, como medida para apoyar la ejecución de tareas por parte de los capitanes. Para facilitar la evaluación, las partes acordaron extender la negociación hasta el 15 de agosto. Sin embargo, en esa fecha, la UCOC presentó un pliego de solicitudes que incluía:

1. Ajuste salarial del 25%.
2. Inclusión de un segundo capitán.
3. Jornada laboral de 8 horas diarias y 40 semanales.
4. Descanso obligatorio de 14 horas entre jornadas.
5. Compensación por disponibilidad al trabajo de B/.1,050.00 por periodo de pago.

La ACP argumentó que estas propuestas no constituyen medidas de impacto e implementación, ya que no están dirigidas a mitigar los efectos de cambios identificados como adversos, sino que se refieren a temas de salario, asignación de personal, horarios y condiciones generales de trabajo, los cuales pertenecen al ámbito de las facultades administrativas de la ACP según el Artículo 100 de su Ley Orgánica y el Artículo 11 del Reglamento de Relaciones Laborales (RRL).

En este sentido, sostuvo que la descripción de puesto notificada el 8 de junio de 2023 fue revisada y clasificada por el Equipo de Optimización y Clasificación de Puestos, manteniéndose el grado y nivel salarial correspondiente a FE-15. Por tanto, las funciones ya fueron valoradas y compensadas dentro del régimen laboral vigente.

La ACP reiteró que la UCOC no logró acreditar ni describir con claridad cómo los cambios propuestos afectaban adversamente las condiciones de trabajo, y que sus solicitudes no se orientaron a negociar la implementación de tales

cambios, sino que fueron peticiones de beneficios adicionales que exceden el marco legal de la negociación intermedia. Además, recordó que el régimen laboral especial del Canal contempla las compensaciones aplicables a los trabajos en turnos rotativos y jornadas no convencionales.

Finalmente, en nota del 16 de agosto de 2023, la ACP reiteró su disposición de proveer capacitación y herramientas adecuadas a los trabajadores bajo dicha descripción de puesto, reafirmando que su actuación ha sido conforme a derecho.

En su conclusión, la ACP solicitó a la JRL no admitir el estancamiento presentado por la UCOC, por haber sido interpuesto fuera del término reglamentario y, subsidiariamente, que lo desestime por falta de fundamento, ya que la propuesta del sindicato no cumple con lo estipulado en la Sección 11.03 del convenio colectivo, ni se enmarca dentro de los límites legales de la figura de negociación intermedia de impacto e implementación.

IV. DE LA AUDIENCIA.

En el marco del expediente EST-33/23 se celebraron dos audiencias: los días 23 de enero y 9 de abril de 2025, con el propósito de tramitar la solicitud de resolución de estancamiento presentada por la UCOC contra la ACP, en relación con la actualización de la Descripción del Puesto de Capitán de Remolcador FE-15.

Durante la audiencia del 23 de enero de 2025 se procedió con la presentación de los alegatos iniciales. La vocería por parte del sindicato estuvo a cargo del licenciado Azael Samaniego, quien manifestó que el caso representaba una negación de derechos de los trabajadores y un desprecio por las normas del régimen laboral especial del Canal. Indicó que no se trataba de una reclasificación de puesto, sino del derecho a negociar los efectos adversos de los cambios en las descripciones de puesto, conforme a la Decisión N°19/2020 ya confirmada por la Corte Suprema. Asimismo, sostuvo que las propuestas de la UCOC están enmarcadas dentro del marco normativo vigente y que medidas similares ya han sido negociadas con otras unidades negociadoras, lo cual evidenciaría un trato desigual por parte de la Administración.

Por su parte, el representante de la ACP, licenciado Ramón Salazar, presentó una moción para confirmar el procedimiento aplicable a la audiencia, solicitando que se estableciera si regía el Acuerdo N°101 del 5 de julio de 2024. La JRL confirmó que ese sería el procedimiento aplicable, lo que generó objeciones por parte de la UCOC, alegando que el proceso se inició con anterioridad a la entrada en vigor de dicho acuerdo, lo cual los habría colocado en desventaja procesal.

En la audiencia del 9 de abril de 2025, tras el desistimiento por parte de la ACP de la prueba testimonial del señor Rubén Pérez, se procedió directamente con los alegatos finales. La UCOC, mediante su representante Agustín Ureña, inició su intervención planteando objeciones procesales vinculadas con la aplicación retroactiva del Acuerdo N°101 de 2024 y reafirmó que nunca se ha pretendido negociar la clasificación del puesto, sino los procedimientos para implementar los cambios que afectan las condiciones laborales, como lo establece el Artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP.

A continuación, la UCOC detalló los cambios introducidos en la descripción del puesto, señalando que anteriormente las maniobras de asistencia de remolcadores en la proa solo se realizaban con buques muertos, mientras que ahora se exige hacerlo con máquinas funcionando, lo cual incrementa

significativamente el riesgo operativo. Asimismo, indicó que los capitanes ahora deben asistir a los buques durante los esclusajes del Canal Ampliado, asumir funciones previamente ejecutadas por las locomotoras en el Canal Centenario, y mantener los buques alineados en las esclusas de Cocolí y Agua Clara. Estos cambios, según el sindicato, representan una afectación mayor que de poca importancia.

También señalaron que los oficiales de cubierta FE-11 comparten la misma descripción de puesto que los capitanes FE-15, lo cual, según la UCOC, viola el principio de igual trabajo, igual salario. En ese contexto, la UCOC reiteró su última mejor oferta: ajuste salarial del 25%, incorporación de un segundo capitán, jornada de 8 horas diarias y 40 semanales, descanso obligatorio de 14 horas entre turnos y compensación por disponibilidad por la suma de B/.1,050.00 por período de pago.

En sus alegatos, la ACP reiteró que cumplió con la Decisión N°19/2020 y que notificó formalmente los cambios el 8 de junio de 2023, permitiendo así el inicio del proceso de negociación. En cuanto a las propuestas de la UCOC, sostuvo que no cumplen con el marco legal de la negociación intermedia, ya que versan sobre materias no negociables, como el ajuste salarial y la jornada laboral, reguladas exclusivamente por la Ley Orgánica, el Reglamento de Administración de Personal y el Manual de Personal.

La ACP argumentó que el ajuste salarial propuesto viola el Artículo 25 de la Ley Orgánica, que confiere exclusivamente al Administrador la facultad de fijar salarios. Además, sostuvo que ya se estableció un salario básico para esta unidad negociadora mediante la Decisión N°12/2024, y que aceptar el ajuste generaría distorsiones en la estructura salarial. En relación con la propuesta de un segundo capitán, la ACP alegó que vulnera sus facultades de asignación de personal conforme al Artículo 100 de la Ley Orgánica. En cuanto a las propuestas sobre jornada y descanso, sostuvo que están reguladas por el Reglamento de Administración de Personal y que la propia JRL ya abordó estas materias en decisiones anteriores, descartando su viabilidad como objeto de negociación intermedia.

Finalmente, la ACP propuso, como última mejor oferta, incluir aspectos relevantes de la descripción de puesto en las capacitaciones de refrescamiento y renovación de licencias, argumentando que esta medida no contraviene la ley ni los reglamentos vigentes.

V. ANÁLISIS Y DECISIÓN DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES.

Durante el trámite del presente proceso, tanto la ACP como la UCOC presentaron a consideración de la JRL argumentos de carácter procesal, referidos, por una parte, a la presunta extemporaneidad en la presentación de la solicitud de estancamiento (planteada por la ACP), y por otra, a la norma de procedimiento aplicable al presente caso.

A efectos de esclarecer estos aspectos circunstanciales o complementarios, es importante manifestar lo siguiente:

En cuanto a la alegada extemporaneidad, la Junta de Relaciones Laborales, mediante Resolución N°17/2025 de 26 de noviembre de 2024, notificada a ambas partes el 27 de noviembre de 2024, se pronunció este aspecto indicando lo siguiente:

“En el contexto del procedimiento y los plazos establecidos para solicitar la intervención de la JRL, según la Sección 11.03 del convenio

colectivo, así como en relación con la extensión acordada por las partes, se desestima el argumento de extemporaneidad presentado por la ACP.

En el expediente constan tres acuerdos que extienden el plazo de negociación, siendo el último hasta el 16 de agosto de 2023.

Esto significa que el plazo de cinco (5) días se amplió hasta el 21 de agosto de 2023, fecha en la que se presentó la solicitud ante la JRL (cfr. Prueba N°6 de la UCOC, f.184; y Prueba N°13 de la ACP, f.112).

Además, a partir de lo expuesto por ambas partes, se concluye que acordaron extender el término de negociación, ya que consideraban posible continuar agotando los esfuerzos para alcanzar un acuerdo.

Por lo tanto, resulta inconsistente que una de las partes hubiese solicitado un estancamiento si aún estaba dispuesta a continuar negociando.”

Por otro lado, respecto a la alegada indefensión planteada por la UCOC en razón de la aplicación del Acuerdo N°101 de 5 de julio de 2024 durante la tramitación de este proceso, es necesario dejar constancia de que el presente caso fue interpuesto por la UCOC el día 21 de agosto de 2023, encontrándose, para todos los efectos, vigente dicho Reglamento. En consecuencia, la aplicación de esta norma por la JRL, lejos de generar indefensión a alguna de las partes, garantiza el cumplimiento del debido proceso al asegurar que el trámite se realice bajo el marco reglamentario vigente al momento de su interposición.

Aclarado lo anterior, pasamos con el análisis del caso que nos ocupa.

De manera muy sucinta y para contextualizar el caso bajo análisis, es importante indicar que las negociaciones que preceden este estancamiento guardan relación directa con los hechos ventilados en la Decisión N°19/2020, dictada por esta JRL el 13 de marzo de 2020, dentro del proceso PLD-06/16 (UCOC vs ACP), en la cual se declaró que la ACP incurrió en las prácticas laborales desleales tipificadas en los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica, al modificar la descripción de puesto de Capitán de Remolcador FE-15 sin notificar al Representante Exclusivo.

En esa oportunidad, la JRL estableció que las modificaciones introducidas por la ACP “eran de más que de poca importancia”, al incorporar nuevas funciones, responsabilidades y condiciones de riesgo físico que incidían en el modo y lugar de prestación del trabajo, razón por la cual existía la obligación de notificar y negociar con el sindicato en los términos del Artículo 102, numeral 2, de la Ley Orgánica de la ACP y de la Sección 17.02 de la Convención Colectiva, la cual dispone que “Tales cambios en las descripciones de puestos se harán de acuerdo a las estipulaciones del artículo de negociación intermedia...” La JRL concluyó que la omisión de dicha notificación interfirió con el derecho de los trabajadores a ser representados por su representante exclusivo y limitó la facultad del sindicato de participar en la determinación de las condiciones de trabajo, infringiendo el Artículo 95, numeral 6; el Artículo 97, numeral 3; y el Artículo 102, numeral 2 de la Ley Orgánica de la ACP.

Como consecuencia de esa decisión, la Junta ordenó a la ACP abstenerse de modificar descripciones de puesto sin notificación previa y reconoció expresamente que la actualización del puesto FE-15 constituye materia de negociación intermedia.

La ACP apeló la decisión de la JRL sobre la base de que la JRL había admitido indebidamente la denuncia y desconocido sus facultades privativas de

administración (Artículos 85 y 100 de la Ley Orgánica); por su parte, la Sala Tercera, mediante fallo de 10 de febrero de 2023, se pronunció en el sentido de que:

“Si bien es un derecho de la Administración actualizar las descripciones de puestos, dicha facultad está sujeta a los procedimientos de negociación previstos en el artículo 102 de la Ley Orgánica, cuando los cambios afecten las condiciones de empleo más allá de un mínimo.”

Y ratificando en todas sus partes la Decisión de la JRL.

Dicho lo anterior, es importante señalar que el presente estancamiento no supone ventilar aspectos de negociabilidad, sino desatar en punto de estancamiento en el que se encuentran las partes en la negociación. La intervención de la JRL en los procesos de resolución de estancamiento tiene por finalidad resolver el punto sobre el cual las partes no lograron acuerdo durante la negociación intermedia, y determinar las reglas o condiciones específicas que deberán incorporarse en la práctica a la CC en vigor.

Conforme al Artículo 4, numeral 8 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, en concordancia con el Artículo 25 del Reglamento de Estancamiento en las Negociaciones, de la JRL, cuando las partes no logran consenso dentro del plazo previsto, la JRL está facultada para escoger total o parcialmente entre las últimas mejores ofertas presentadas o establecer una formulación combinada que concilie los intereses en conflicto, siempre que resulte compatible con la Ley Orgánica, los reglamentos de la ACP y los principios del régimen especial laboral.

Es necesario señalar que la JRL no sustituye la voluntad negociadora, sino que actúa como instancia de equilibrio institucional por mandato de la Ley Orgánica, emitiendo una decisión que pone fin al estancamiento y define las normas aplicables de inmediato, las cuales se integran a la convención colectiva en práctica hasta que sean sustituidas o modificadas por acuerdo de las partes en una negociación general posterior.

Dicho lo anterior, sobre el caso que nos ocupa, la UCOC manifestó que la solicitud de resolución de estancamiento se fundamenta en que la ACP, al actualizar la descripción del puesto de Capitán de Remolcador FE-15, introdujo cambios sustantivos en las funciones, riesgos y responsabilidades sin alcanzar consenso durante la negociación intermedia, estas modificaciones implican mayor exposición al riesgo físico, aumento de carga operativa y nuevas exigencias técnicas que alteran las condiciones de trabajo originalmente pactadas.

La UCOC adujo que la actuación de la ACP reproduce la conducta que ya fue declarada violatoria en la Decisión N°19/2020 y que la notificación de los cambios sin la correspondiente negociación de sus efectos contraviene la obligación de negociar de buena fe, establecida en la Ley Orgánica y en la Convención Colectiva.

Específicamente, en cuanto al objeto del presente proceso, el sindicato presentó como última mejor oferta un conjunto de medidas orientadas, según su planteamiento, a compensar los efectos adversos derivados de los cambios, entre las que destacan:

- Ajuste salarial del 25 % para los Capitanes FE-15.
- Asignación de un segundo capitán en operaciones de remolque en aguas del Canal.
- Jornada de 8 horas diarias y 40 semanales, con descanso obligatorio de 14 horas entre turnos.

- Compensación por disponibilidad al trabajo de B/.1,050.00 por período de pago.
- Mantenimiento de la firma del trabajador en la descripción de puesto como constancia de notificación.
- Adopción de una redacción alternativa que refleje con mayor precisión las funciones, responsabilidades y condiciones de seguridad propias del cargo.

La UCOC solicitó a la JRL que al resolver el estancamiento adopte su propuesta integral o, en su defecto, las medidas que aseguren mitigación efectiva del impacto y protección de la integridad física y profesional de los capitanes de remolcador.

Por su parte, la ACP sostuvo que la actualización de la Descripción de Puesto de Capitán de Remolcador FE-15 constituye un ejercicio legítimo de sus facultades privativas de administración y organización del trabajo, conforme a los Artículos 85, 100 y 25 de su Ley Orgánica y al Reglamento de Administración de Personal (RAP).

Alegó que la solicitud de resolución del estancamiento fue presentada fuera del plazo de cinco (5) días calendario establecido en la Sección 11.03(d) de la Convención Colectiva y, por tanto, debía considerarse extemporánea.

No obstante, en atención al principio de buena fe, la ACP participó en nueve sesiones de negociación entre el 18 de julio y el 15 de agosto de 2023, enfocando el diálogo en la identificación de cambios que afectaran adversamente las condiciones de trabajo y en la negociación de su impacto e implementación.

La Administración argumentó que las propuestas sindicales, en particular el ajuste salarial del 25 %, la asignación de un segundo capitán, y las modificaciones a la jornada y descansos, exceden el marco legal de la negociación intermedia, ya que no constituyen medidas de mitigación sino reclamaciones de naturaleza económica y estructural reservadas a la gestión administrativa.

Como última mejor oferta, la ACP propuso fortalecer la capacitación y el entrenamiento técnico de los capitanes de remolcador, mediante programas de refrescamiento y actualización funcional, dirigidos a facilitar la implementación segura y eficiente de las nuevas tareas descritas, en consonancia con las normas de seguridad y los manuales institucionales.

De conformidad con el artículo 4 numeral 8 del RRL, la JRL, le corresponde resolver el presente estancamiento, debido a que las partes no lograron arribar a un acuerdo durante la negociación intermedia. En este sentido el artículo 102. 2 de la Ley Orgánica dispone que:

Artículo 102. *Las negociaciones entre la administración de la Autoridad y cualquier representante exclusivo, siempre que no entren en conflicto con esta Ley y los reglamentos, versarán sobre los siguientes asuntos:*

1. *Los que afecten las condiciones de empleo de los trabajadores de una unidad negociadora, excepto aquellos asuntos relacionados con la clasificación de puestos y los que se establezcan expresamente en esta Ley o sean una consecuencia de ésta.*
2. **Los procedimientos que se utilicen para implementar las decisiones de la administración de la Autoridad, a los que se**

refiere el artículo 100 de esta Ley, así como las medidas adecuadas que se apliquen al trabajador afectado adversamente por tales decisiones, a menos que tales decisiones sólo tengan efecto de poca importancia en las condiciones de trabajo.

3. El número, tipos y grado de los trabajadores que puedan ser asignados a cualquier unidad organizativa, proyecto de trabajo u horario de trabajo; la tecnología, los medios y métodos para desempeñar un trabajo. La obligación de negociar estos asuntos quedará sujeta a la utilización de un método de negociación, en base a intereses y no a posiciones adversas de las partes, el que será establecido en los reglamentos. Los intereses de las partes deben promover necesariamente el objetivo de mejorar la calidad y productividad, el servicio al usuario, la eficiencia operacional del canal y la calidad del ambiente de trabajo. (Énfasis de la JRL)

Esta norma impone una obligación jurídica bilateral; por un lado, garantiza que la ACP no pueda implementar unilateralmente medidas que afecten las condiciones de empleo y, por el otro, que el sindicato no pueda bloquear decisiones administrativas legítimas, pero sí ejercer su derecho a que se adopten medidas adecuadas que se apliquen al trabajador afectado adversamente por tales decisiones.

Desde esta óptica corresponde que la JRL determine cómo deben implementarse los cambios en la Descripción de Puesto FE-15, ante la ausencia de acuerdo entre las partes, subrayando que su intervención en los procesos de estancamiento no sustituye la voluntad negociadora de las partes, sino que busca restablecer el equilibrio cuando la negociación emprendida voluntariamente, o por mandato expreso de la Ley no ha podido arribar a un acuerdo.

La JRL para resolver toma en cuenta las pruebas documentales aportadas, entre otras, las descripciones comparadas de los puestos de los Capitanes FE-15, antes y después de la actualización, pudiendo determinarse que estos asumen mayores responsabilidades operativas (remolques de gran tamaño, maniobras de esclusas, funciones de supervisión y relevo) exponiéndose a riesgo físico elevado y fatiga operacional, aspectos estos también reconocidos por la Corte Suprema de Justicia al conocer en grado de apelación por ilegalidad el caso de denuncia N°PLD-06/16.

Por otro lado, advierte la JRL que si bien la ACP reconoció la obligación de notificar los cambios a las descripciones de puestos y que de sus propuestas se desprende que acepta la pertinencia de reforzar los programas de capacitación y seguridad, rechazó las propuestas económicas y la inclusión de un capitán por considerarlo fuera del alcance de la negociación intermedia, por ser un derecho privativo de la Administración.

Revisadas las posiciones de las partes, las propuestas y contrapropuestas intercambiadas entre la UCOC y la ACP, la JRL encuentra que la propuesta presentada por la UCOC, si bien tiene como base el impacto real de esta actualización de las responsabilidades del puesto efectuada por la ACP, presenta también aspiraciones salariales y cambios en la estructura operativa que no son compatibles con los Artículos 100 y 102 de la Ley Orgánica de la ACP; en el otro extremo, la última mejor oferta presentada por la ACP, de fecha 11 de agosto de 2023, se circunscribe a incluir dentro de los programas de formación institucional capacitaciones actuales orientadas a los aspectos relevantes de las funciones descritas en la descripción del puesto de Capitán de Remolcador FE-15. Dicha propuesta, aunque se considera jurídicamente

válida dentro del marco de las facultades administrativas de la ACP, resulta insuficiente como medida de mitigación integral, en atención a los riesgos y a la ampliación de responsabilidades acreditadas en el expediente.

Por ello, la JRL determina necesario complementar la medida con acciones adicionales de descanso operativo y constancia de notificación mediante la firma del trabajador, de forma que las capacitaciones propuestas por la ACP se mantengan como parte del cumplimiento, pero no constituyan la única medida adecuada frente al impacto constatado.

De allí que, para resolver el presente estancamiento, es viable en este caso formular una combinación de ambas ofertas finales, que considere formal y materialmente adoptar las medidas adecuadas al impacto de la decisión adoptada por la Administración.

En este sentido, la JRL encuentra apropiado mantener el conocimiento del trabajador ante cualquier cambio en su descripción de puesto, preservando el requerimiento de su firma en la Descripción del Puesto, como ha sido hasta la fecha, y la adopción de medidas relacionadas con descanso, notificación y capacitación; en tanto que prevalece la redacción de la Descripción de Puesto actualizada por la Administración de la ACP, en uso de las facultades privativas que le confiere el Artículo 100 de la Ley Orgánica de la ACP, decisión que se adopta en cumplimiento de dicha Ley Orgánica y bajo un criterio de *proporcionalidad*, al equilibrar el ejercicio de las facultades administrativas de la ACP con la obligación de garantizar condiciones laborales seguras y razonables para los capitanes de remolcador.

En mérito de lo expuesto, la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá, dentro del proceso EST-33/23, promovido por la Unión de Capitanes y Oficiales de Cubierta (UCOC) contra la Autoridad del Canal de Panamá (ACP), en uso de sus facultades legales y reglamentarias,

RESUELVE:

PRIMERO: RESOLVER el estancamiento ORDENANDO la adopción de la siguiente cláusula:

Implementación y mitigación de los cambios en la Descripción de Puesto de Capitán de Remolcador FE-15

Toda actualización o modificación en la Descripción de Puesto del cargo Capitán de Remolcador FE-15 deberá ser notificada por escrito al Representante Exclusivo y al trabajador afectado, dejando constancia de su recepción mediante la firma del trabajador, únicamente para efectos de notificación.

Antes de la aplicación efectiva de nuevas funciones o procedimientos derivados de una Descripción de Puesto actualizada, la Autoridad deberá garantizar programas formales de capacitación y entrenamiento técnico, orientados a la seguridad operacional y refrescar los aspectos relevantes de las funciones descritas en la Descripción de Puesto de Capitán de Remolcador FE-15.

Estos programas deberán renovarse al menos una vez por año o cuando se produzcan cambios sustanciales en las funciones o en las condiciones de riesgo del cargo.

Para las operaciones calificadas como de alto riesgo o complejidad, los Capitanes de Remolcador FE-15 tendrán derecho a un descanso mínimo de catorce (14) horas consecutivas entre turnos, salvo situaciones de emergencia institucional debidamente justificadas por la administración.

Las disposiciones de esta cláusula tendrán efecto inmediato y permanecerán vigentes hasta que sean sustituidas o modificadas mediante negociación colectiva general.

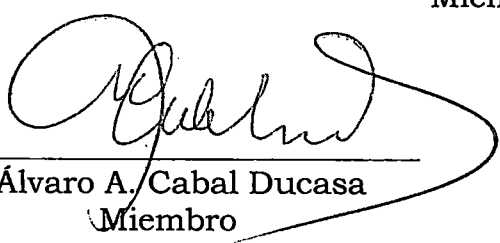
Lo aquí dispuesto se incorpora a la Convención Colectiva en vigor como parte del procedimiento de implementación de descripciones de puesto en la Unidad de Remolcadores.

SEGUNDO: ORDENAR el archivo del expediente

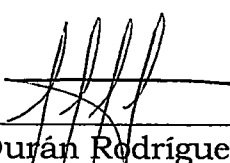
Fundamento de Derecho: Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá, Artículo 113. Reglamento de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá. Convención Colectiva de la Unidad Negociadora de los Capitanes y Oficiales de Cubierta. Acuerdo N°101 de 5 de julio de 2024-Reglamento de Estancamiento en las Negociaciones, de la Junta de Relaciones Laborales.

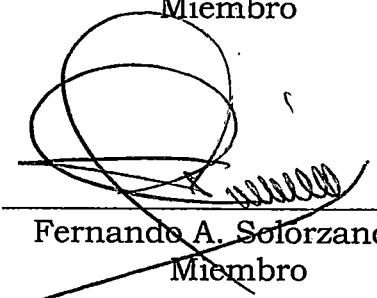
Notifíquese y cúmplase,

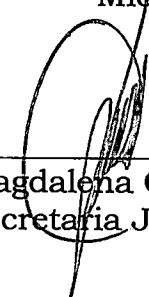

Rodolfo E. Stanziola Sierra
Miembro Ponente


Álvaro A. Cabal Ducasa
Miembro


Luis Donadio Santamaría
Miembro


Ivonne Durán Rodríguez
Miembro


Fernando A. Solórzano A.
Miembro


Magdalena Carrera Ledezma
Secretaría Judicial